

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran secara umum kompensasi yang dilaksanakan di SMK PGRI 2 Cimahi dapat dikatakan cukup efektif. Skor rata-rata jawaban responden tertinggi berada pada indikator ketepatan waktu, hal ini berarti bahwa kompensasi yang diterima oleh guru cukup efektif dari segi waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sedangkan indikator layak berada pada jawaban terendah pada skor rata-rata tiap indikatornya, hal ini berarti bahwa efektifitas dilihat dari segi kelayakan penerimaan kompensasi yang diterima guru masih belum cukup efektif.
2. Gambaran secara umum tingkat disiplin kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi selama ini ada pada tingkat tinggi. Hal ini terlihat pada skor rata-rata jawaban responden ada pada kriteria tinggi. Skor rata-rata jawaban responden tertinggi berada pada indikator ketaatan pada standar kerja, artinya dalam bekerja guru sudah sesuai dengan fungsi dan tugas yang diberikan kepadanya, sedangkan untuk skor terendah berada pada frekuensi kehadiran artinya kehadiran guru saat mengajar masih belum cukup tinggi.
3. Hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi. Artinya, jika kompensasi efektif maka disiplin kerja tinggi dan begitupun sebaliknya jika kompensasi tidak efektif maka disiplin kerja akan rendah. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi menjadi variabel prediktor yang cukup diperhitungkan bagi variabel disiplin kerja guru.

## 1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, dengan demikian penulis memberikan saran mengenai kompensasi dan disiplin kerja guru. Berikut penulis mengajukan beberapa saran yakni:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang masih rendah terdapat pada indikator layak. Hal ini terlihat dari skor rata-rata yang diperoleh setiap indikator layak lebih kecil bila dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu mempertimbangkan honor mengajar dari setiap guru mengingat sistem pemberian honor kepada guru diberikan dengan cara mengajar selama satu bulan hanya dibayar selama seminggu mengajar. Selain itu kepala sekolah juga perlu memperhatikan masa kerja dari setiap guru. Kelayakan kompensasi perlu diperhatikan oleh sekolah mengingat guru merupakan salah satu aset penting yang dimiliki.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja masih rendah terdapat pada indikator frekuensi kehadiran. Oleh karena itu, berkenaan dengan kehadiran dalam mengajar, tingkat disiplin harus lebih ditingkatkan. Upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan memberikan sanksi yang tegas kepada guru yang datang terlambat dalam mengajar. Selain itu, kepala sekolah dapat memberikan contoh yang baik terkait perilaku disiplin kepada guru.
3. Mengingat kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru, maka usaha untuk meningkatkan disiplin kerja bagi guru perlu meninjau kembali kebijakan kompensasi yang diterima guru.
4. Mengingat penelitian dalam lingkup masih terbatas disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dalam konteks yang lebih luas, memperbanyak variabel dan memperluas ukuran sampel penelitian.